

富山労働局発表
平成22年10月29日

連絡先
富山労働局 総務部 企画室 企画室長 上田拓夫 労働紛争調整官 松林郁夫
電話076-432-2728

個別労働紛争解決制度の運用状況について

富山労働局(局長 堀江雅和)で平成22年度上半期(4月~9月)に取り扱った総合労働相談やあっせん等の件数を取りまとめましたので、その内容を以下のとおり発表します。

概要

1. 「総合労働相談」件数 4,586件(21年度上半期比 805件(14.9%)減少)
(労働関係の法令制度の問合せ・労働紛争に関する相談等)
2. 「個別労働紛争」相談件数 818件(同 276件(25.2%)減少)
(上記の内、民事上の個別労働紛争に係る相談)
3. 「労働局長による助言・指導」実施件数 18件(同 20件(52.6%)減少)
(上記の「個別労働紛争」に関し、その解決のために当事者の一方から援助を求められた場合に、他方の当事者に対して必要な助言・指導を行う制度です。)
4. 紛争調整委員会による「あっせん」申請件数 22件(同 21件(48.8%)減少)
(上記の「個別労働紛争」に関し、紛争当事者双方が話し合いでの解決を希望する場合、公平・中立な第三者(弁護士・有識者等)の調整(あっせん)により解決を図る制度です。)

富山労働局企画室及び各労働基準監督署に設置している『総合労働相談コーナー』等に寄せられた総合労働相談件数は、昨年度(平成21年度)上半期の5,391件からは減少し、それらの相談の内、民事上の個別労働紛争に関する相談件数も昨年度上半期の1,094件から減少しました。また、急激な景気悪化の影響を受けて相談件数が激増した平成20年度下半期からは、総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争に関する相談件数ともに3期連続して減少しました。

本年度上半期の相談件数は一昨年度(平成20年度)上半期の件数(総合労働相談件数:4,711件、個別労働紛争に関する相談件数:816件)とほぼ同じ程度となりました。

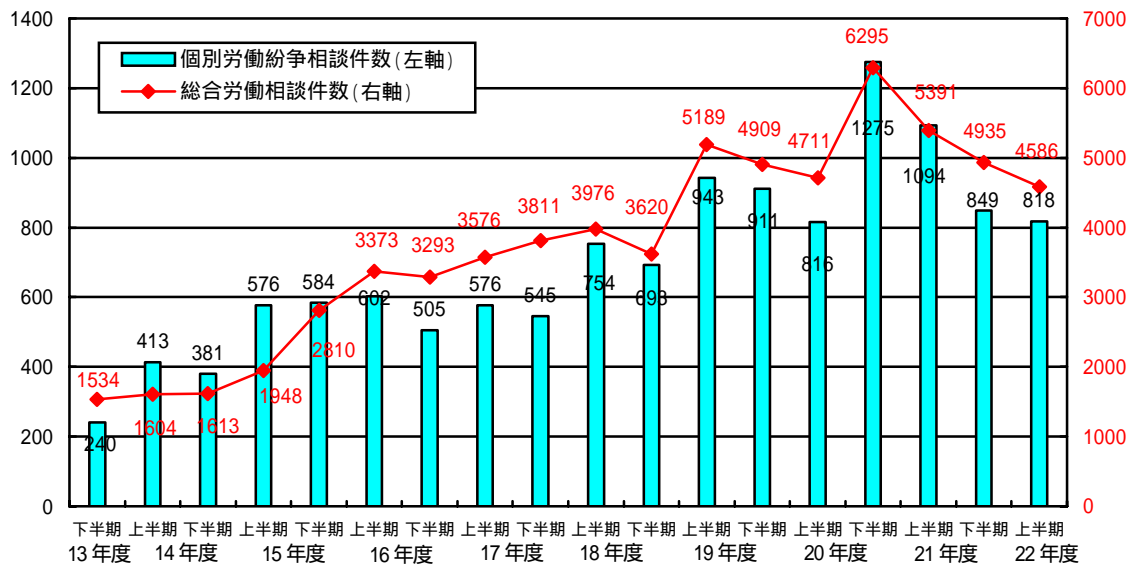
内容の詳細

1. 労働相談の状況

富山労働局総務部企画室及び4つの労働基準監督署内に設置された総合労働相談コーナー等に寄せられた半期毎の相談件数は、急激な景気悪化の影響を受けて相談件数が激増した平成20年度下半期の6,295件からは3期連続して減少し、本年度上半期の相談件数は4,586件となりました。

また、それらの相談の内、民事上の個別労働紛争に関する相談も平成20年度下半期の1,275件から3期連続して減少し、本年度上半期では818件となりました。

総合労働相談・個別労働紛争相談件数の推移



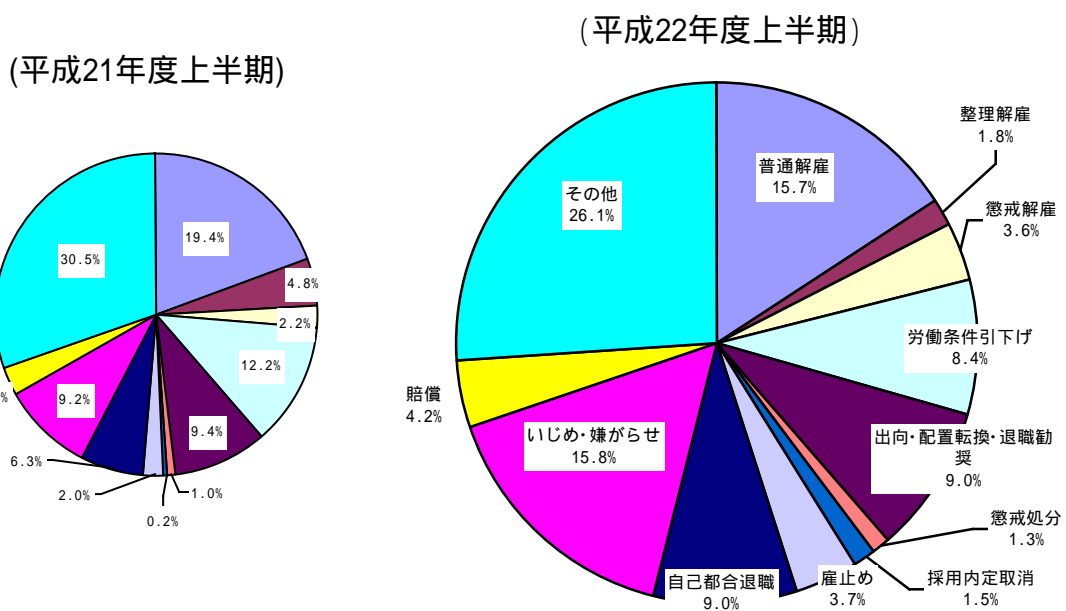
2. 個別労働紛争に係る相談

818件、延べ948事項(複数の内容に関する相談は重複計上している。)の個別労働紛争に係る相談内容は、下表(次頁まで続く。)のとおり「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多く、次いで「普通解雇」、「出向・配置転換・退職勧奨」、「自己都合退職」の順となっています。

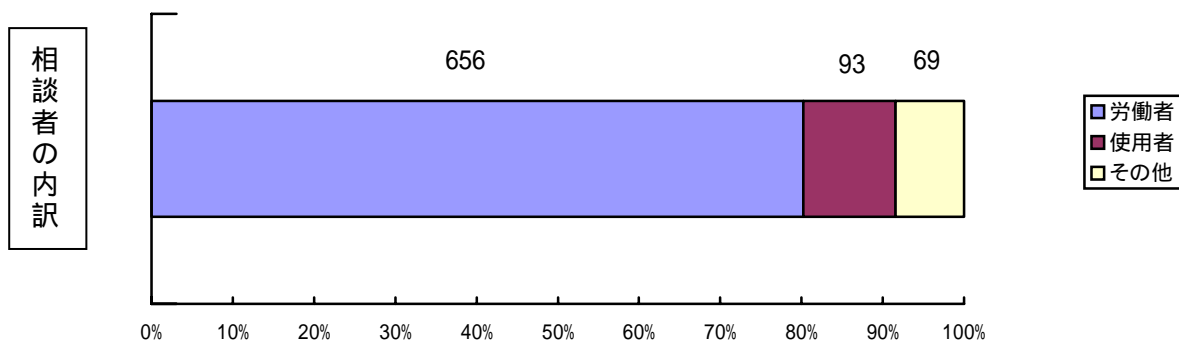
紛争の相談内容	平成21年上半期		平成22年上半期	
	件数	比率(%)	件数	比率(%)
普通解雇	257	19.4	149	15.7
整理解雇	63	4.8	17	1.8
懲戒解雇	29	2.2	34	3.6
労働条件引下げ	162	12.2	80	8.4
出向・配置転換・退職勧奨	124	9.4	85	9.0

懲戒処分	13	1.0	12	1.3
採用内定取消	3	0.2	14	1.5
雇止め	26	2.0	35	3.7
自己都合退職	84	6.3	85	9.0
いじめ・嫌がらせ	122	9.2	150	15.8
賠償	37	2.8	40	4.2
その他	404	30.5	247	26.1
合計	1324	100	948	100

<相談内容別構成比>



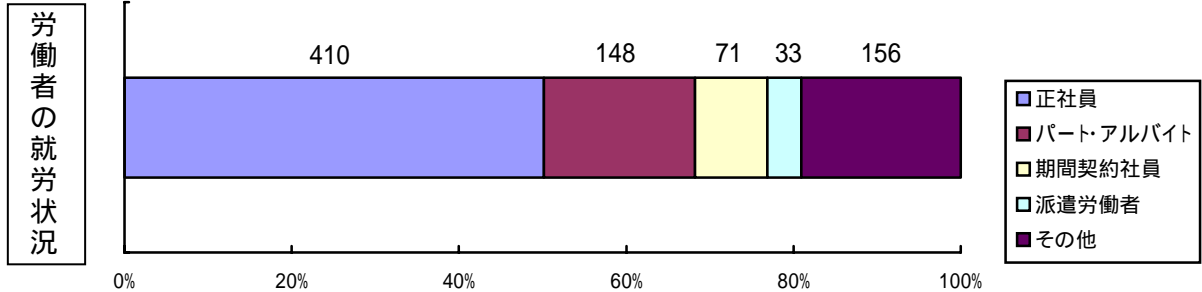
818 件の相談の内、656 件 (80.2%) が労働者からの相談で、事業主からの相談も 93 件 (11.4%) ありました。この比率は前年度同期とほぼ同じです。



相談の対象となった労働者の就労状況については、正社員が 410 件 (50.1%) と最も

多く、パート・アルバイト（148件、18.1%）、期間契約社員（71件、7.7%）の順となっています。

また、派遣労働者に関する相談も33件（4.0%）ありました。



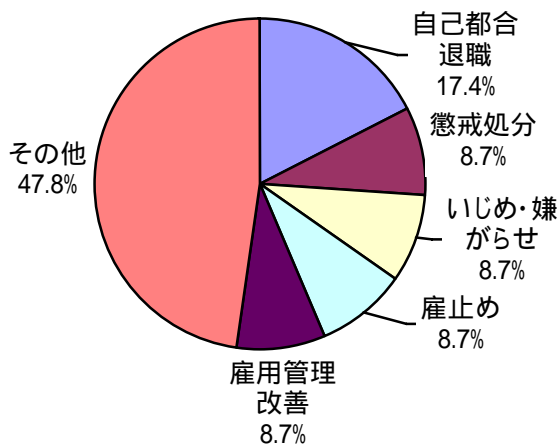
3. 労働局長による助言・指導の状況

「労働局長の助言・指導」とは、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が関係法令や過去の裁判例等を参考に、紛争当事者に対して個別労働紛争の問題点を指摘し、自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

本年4月から9月末までに実施した18件、延べ23事項（複数の内容に関するものは重複計上している。）の内容は、「自己都合退職」に関するものが4件、「懲戒処分」、「いじめ・嫌がらせ」、「雇止め」及び「雇用管理改善」に関するものが2件等でした。

助言・指導の申出に対して、確定した判例法理、類似事案の集積等がある軽微あるいは簡易な事案等については、簡易・迅速な紛争解決という観点から、紛争の相手に対して口頭での助言を実施しています。

助言・指導の実施内容内訳



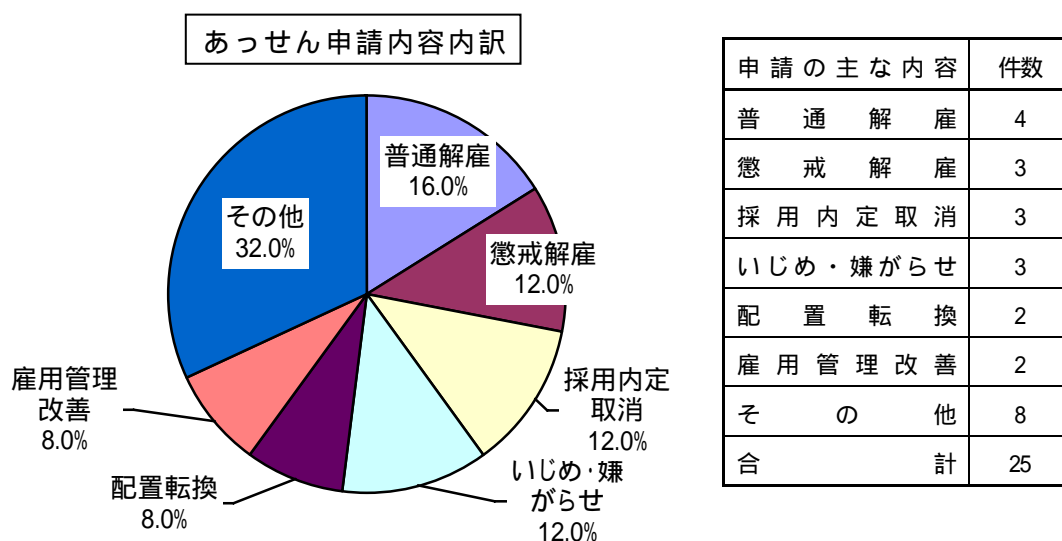
主な実施内容	件数
自己都合退職	4
懲戒処分	2
いじめ・嫌がらせ	2
雇止め	2
雇用管理改善	2
その他	11
合計	23

4. あっせんの運用状況

「あっせん^()」とは、個別労働紛争当事者の間に公平・中立な第三者（弁護士、有識者等）が入り、双方の主張の要点を確かめ、事案によっては両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

本年4月から9月末までの間にあっせん申請があった22件、延べ25の事項（複数の内容に関するものは重複計上している。）の主な申請内容は、「普通解雇」に関するものが4件、次いで「懲戒解雇」、「採用内定取消」、「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ3件等となっています。

() 弁護士等の労働問題の専門家により組織された「紛争調整委員会」が都道府県労働局ごとに設置されており、この委員のうちから指名されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。



5. まとめ

「労働問題について相談したいが、どの分野に該当するか分からない。」ときや、「労働基準法違反ではないが、労働条件変更、解雇等について相談したい。」ときには「総合労働相談コーナー」での相談を、また、労働者と使用者との間の個別の労働紛争が生じた場合には、紛争解決制度に基づく簡易迅速・無料・非公開である「局長の助言・指導」や「あっせん」制度の利用をお勧めしています。

お近くの総合労働相談コーナーへお気軽にご相談ください。